

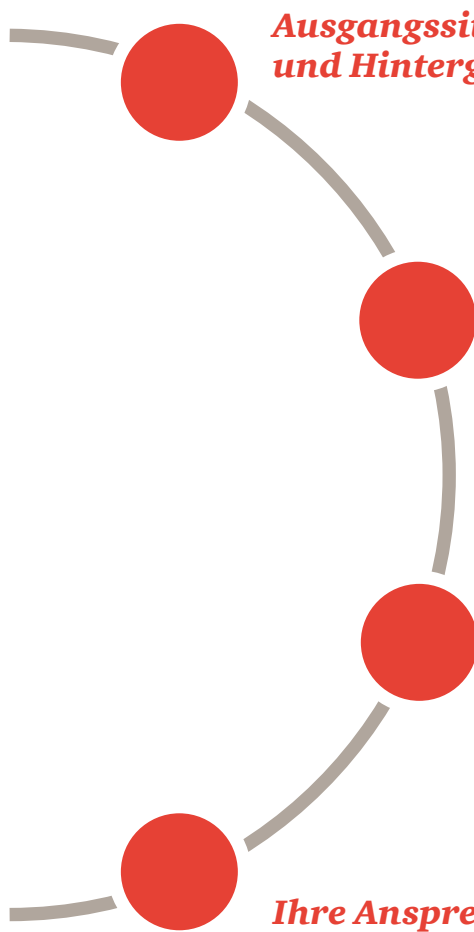
Zeitarbeitsbranche aktuell 2017

*Eine Erhebung zum Einfluss
aktueller und künftiger
Regulierungsmaßnahmen
auf den Zeitarbeitsmarkt.*

April 2017



Inhaltsverzeichnis



<i>Ausgangssituation in der Zeitarbeit 2017 und Hintergrund der PwC-Umfrage</i>	<i>4</i>
<i>Ergebnisse der PwC-Umfrage 2017</i>	<i>6</i>
<i>Fünf Gründe für PwC als Transaktionsberater in der Zeitarbeitsbranche.....</i>	<i>16</i>
<i>Ihre Ansprechpartner</i>	<i>18</i>


Ausgangssituation in der Zeitarbeit 2017 und Hintergrund der PwC-Umfrage

Nach einem krisenbedingten Rückgang im Jahr 2009 ist der Zeitarbeitsmarkt bis 2011 stark gewachsen, vor allem getrieben durch das Bedürfnis der Unternehmen nach flexiblen Kostenstrukturen. Nach den leicht rückläufigen Jahren 2011 bis 2013 hat der Zeitarbeitsmarkt im Jahr 2016 ein starkes Wachstum von ca. 6% gezeigt und ein neues Allzeithoch von ca. 1 Million Zeitarbeitnehmern erreicht.

Seit dem 1. April 2017 sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Deutschland eine Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate, sowie eine Equal-Pay-Behandlung nach bereits 9 Monaten vor.

Die starke konjunkturelle Entwicklung in Deutschland und die damit verbundene niedrige Arbeitslosigkeit haben zudem eine schlechte Verfügbarkeit von Fachkräften zur Folge.





Um die Erfahrungen und Auswirkungen der Branche vor dem Hintergrund der schlechten Verfügbarkeit von Fachkräften sowie der eintretenden Regulierung zu erfassen, haben wir eine Kurzumfrage durchgeführt. Diese Umfrage richtete sich an die Top-100-Unternehmen der Branche und wurde im Zeitraum vom 24. Februar bis zum 14. März 2017 durchgeführt. Mit einer Rücklaufquote von ca. 41 % war eine hohe Beteiligung zu verzeichnen. Die schriftliche Umfrage wurde durch Telefoninterviews ergänzt.

In den Jahren 2012 bis 2016 haben wir ähnliche Kurzumfragen durchgeführt. Zum damaligen Zeitpunkt wurden die Erwartungen der Zeitarbeitsbranche jeweils im Vorfeld und im Nachgang der Einführung der Equal-Pay-Zuschläge und weitere Regulierungen wie Mindestlohn abgefragt.

Ergebnisse der PwC-Umfrage 2017

- Das **Wachstum im Jahr 2016** von ca. 6 % ist laut den Befragten auf die **konjunkturelle Entwicklung** sowie eine **weitere Flexibilisierung der Personalkosten** zurückzuführen.
- In den Jahren **2017 und 2018** erwarten die befragten Unternehmen eine **positive Entwicklung** des Zeit- arbeitsmarkts. Für 2018 liegt die Wachstumserwartung mit ca. 1 % unter den Erwartungen von ca. 3 % für 2017. Als Hauptgründe wurden der **konjunkturelle Aufschwung** und eine **weitere Flexibilisierung der Personalkosten** genannt. Die Bandbreite der erwarteten Zuwachsraten fiel im Vergleich zum letzten Jahr breiter aus, da die Unsicherheit der Zeitarbeitsfirmen bezüglich der Zukunft zugenommen hat.
- **Unsicherheit herrscht bezüglich rechtlicher Aspekte** (z. B. Definition von Equal Pay sowie Mitwirkungspflicht von Kundenunternehmen), der Politik nach den **Bundestagswahlen 2017** sowie des **künftigen Kunden- verhaltens** im Zuge der Regulierung (z. B. steigende Transparenz der Gehaltsstrukturen aufgrund von Informationspflichten).
- **Die in Kraft tretende Regulierung**, die eine Begrenzung der Überlassungs- dauer auf 18 Monate sowie eine Equal-Pay-Behandlung nach bereits 9 Monaten vorsieht, und eine **schlechte Verfügbarkeit von Fachkräften** werden als **kritische Herausforderungen** der Branche gesehen. Auch im vergangenen Jahr wurden diese Faktoren als Wachstumshindernis gesehen.
- Wie im vergangenen Jahr erwarten die Befragten, dass die am 1. April 2017 in Kraft tretende **Regulierung zum Ausscheiden von Zeitarbeitsfirmen** sowie zu einer **Verringerung der Beschäftigungs- zeiten** führen wird.
- Zudem halten ca. 61 % der Befragten eine weitere Verschärfung der Regulierung für **realistisch**. Die Einführung weiterer Regulierungen hängt aber insbesondere von den Resultaten der Bundestagswahlen 2017 ab. Eine **weitere Verschärfung der Regulierung** hätte für mehr als die Hälfte der Befragten das **Ausscheiden von Zeitarbeitsfirmen** sowie einen **Rückgang der Nachfrage nach Zeitarbeitskräften** zur Folge.

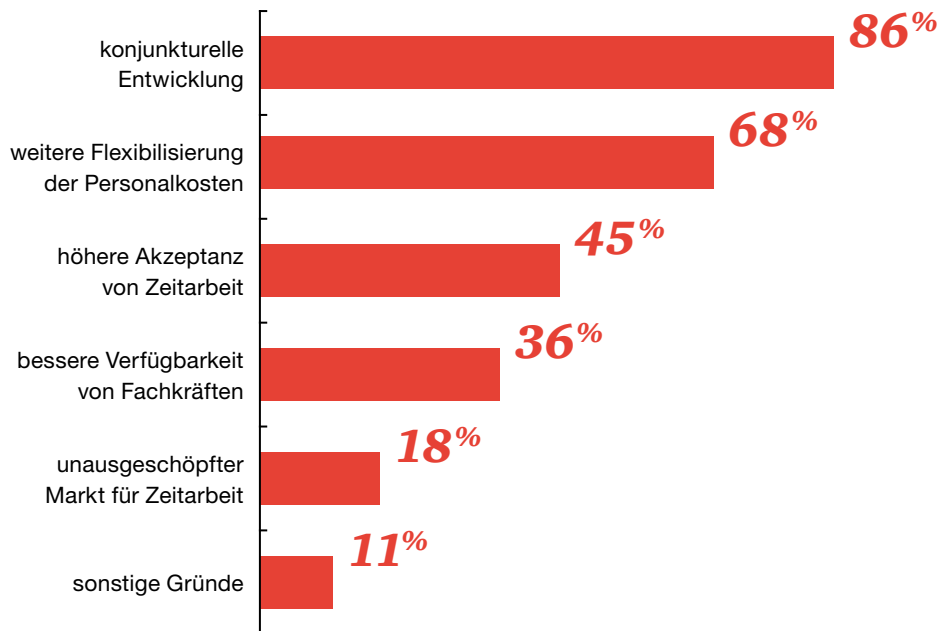
- **Spezialanbieter** und Zeitarbeitsunternehmen, die sich **durch ein Angebot mit höher qualifizierten Arbeitskräften differenzieren, sind am besten positioniert**, um den aktuellen Herausforderungen, wie z. B. zunehmende Regulierung und schlechtere Verfügbarkeit von Fachkräften, zu begegnen.
- Ca. 77% der Befragten halten eine **überdurchschnittliche Bezahlung** für eine wirksame Maßnahme, um in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit **Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden**. Eine **bessere Mitarbeiterbetreuung** stellt eine wichtige Maßnahme zur Mitarbeiterbindung dar, während eine **Rekrutierung im Ausland die Suche nach Arbeitskräften** effektiver gestalten soll.

Die Branche erwartet ein leichtes Wachstum in den nächsten zwei Jahren trotz weiterer Regulierung und schlechter Verfügbarkeit von Fachkräften, die zum Ausscheiden einiger Zeitarbeitsfirmen führen könnten.

Hauptgründe für die positive Entwicklung im Jahr 2016 waren die konjunkturelle Entwicklung sowie eine weitere Flexibilisierung der Personalkosten.

Gründe für die positive Marktentwicklung 2016

Anteil der Befragten



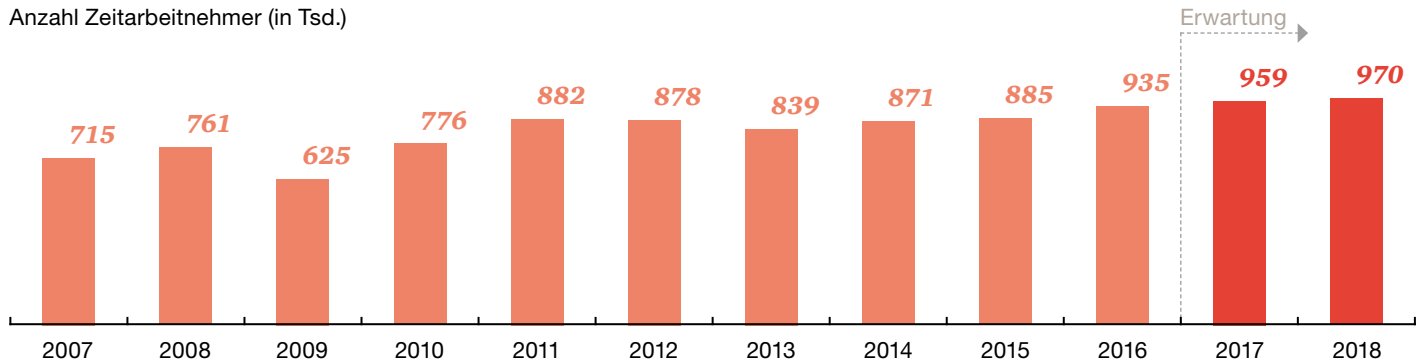
„Der Beschäftigungsmarkt ist gewachsen. Dadurch wurde parallel auch das Wachstum des Zeitarbeitsmarkts getrieben.“

„Unternehmen haben Probleme bei der Rekrutierung. Zeitarbeitsfirmen beschäftigen sich permanent damit und verfügen stets über Arbeitskräfte. Somit können sie den Kundenunternehmen schneller Mitarbeiter zur Verfügung stellen.“

Zeitarbeitsunternehmen erwarten für 2017 und 2018 weiteres, wenn auch abgeschwächtes Wachstum.

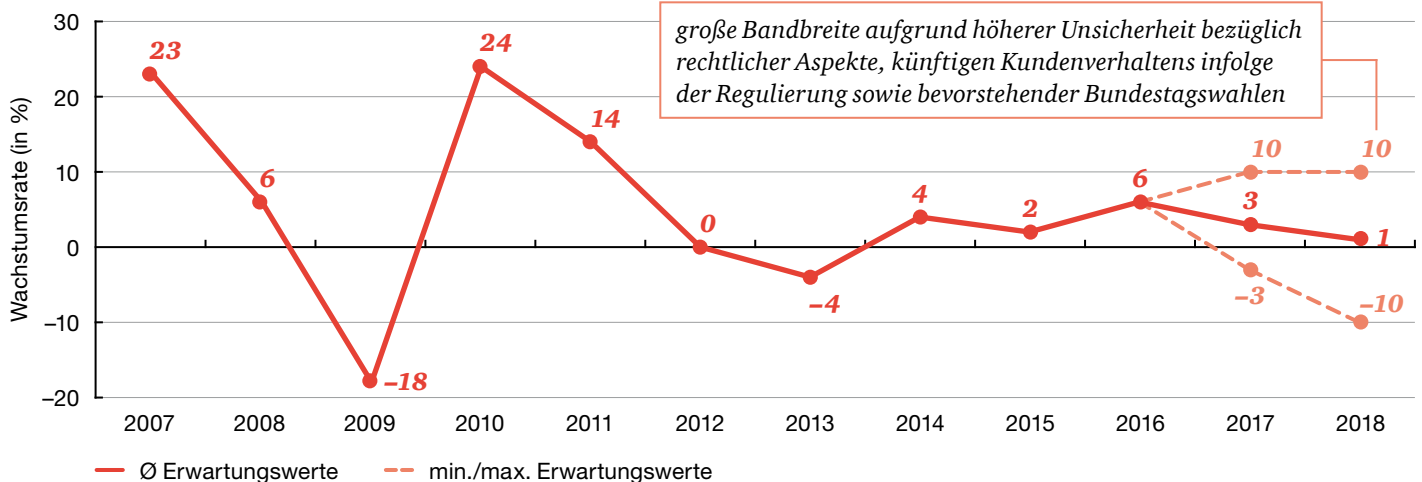
Jährliche Entwicklung des Zeitarbeitsmarkts¹ – absolute Zeitarbeitnehmerzahl, 2007–2018

Anzahl Zeitarbeitnehmer (in Tsd.)



¹ Die Bundesagentur für Arbeit hat ihr Erhebungsverfahren umgestellt. Laut der neuen Erhebung lag die Zahl der Zeitarbeitnehmer 2016 bei ca. 964.000. Aus Vergleichbarkeitsgründen haben wir diese Zahl an das alte Erhebungsverfahren angepasst.

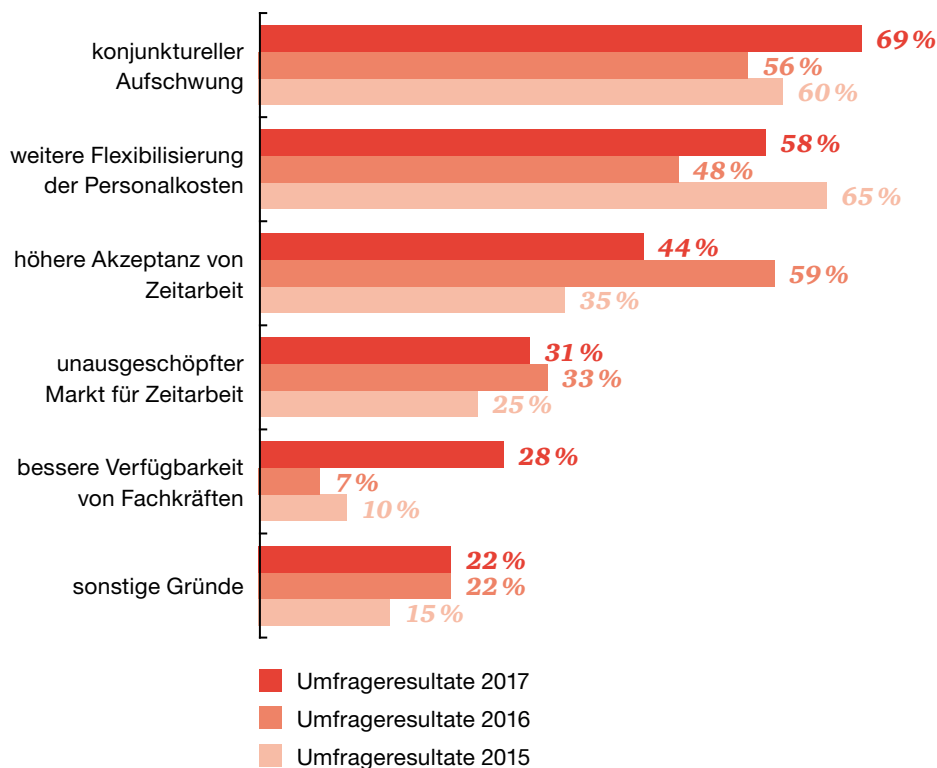
Jährliche Entwicklung des Zeitarbeitsmarkts – Wachstumsraten, 2007–2018



Die konjunkturelle Entwicklung und die weitere Flexibilisierung der Personalkosten sollen eine positive Entwicklung fördern.

Gründe für eine positive Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

Anteil der Befragten



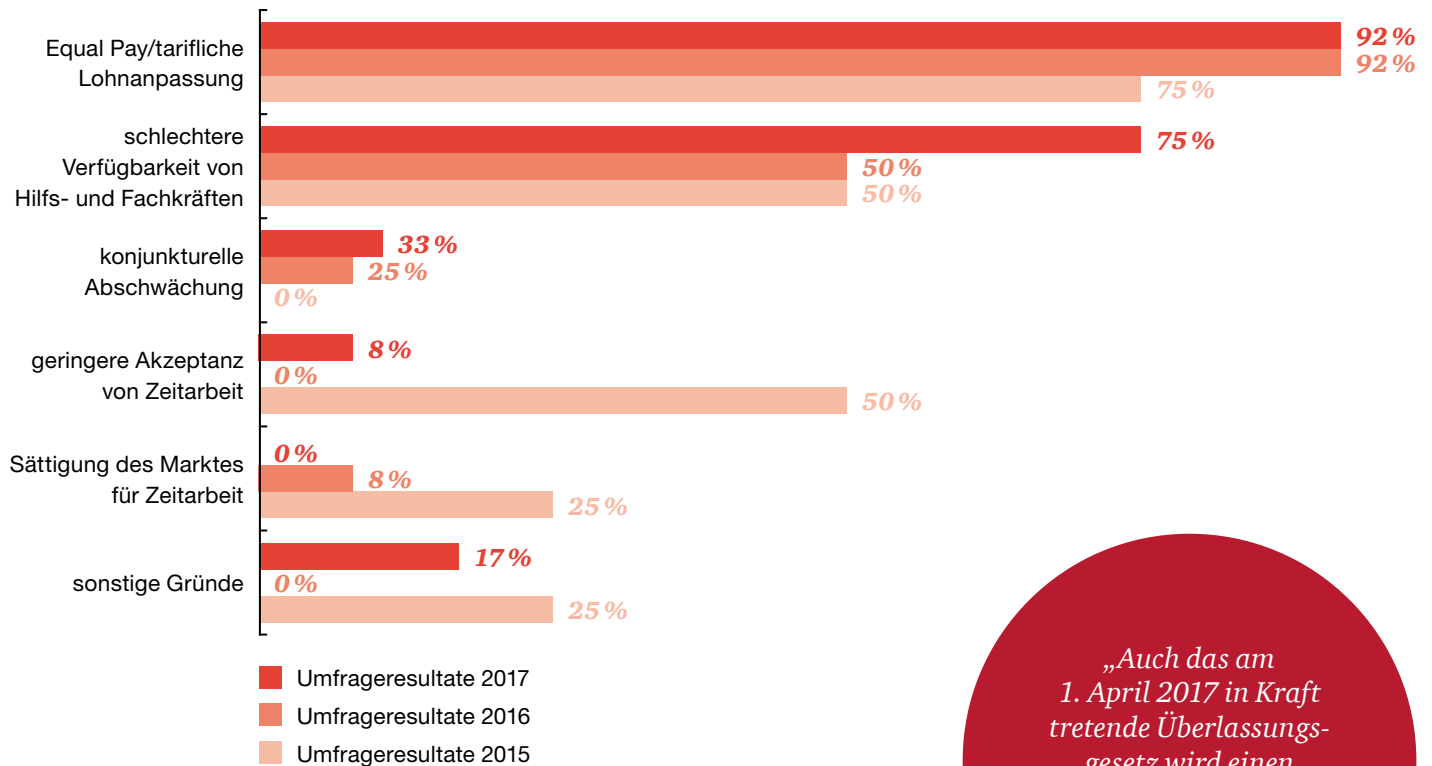
„Der konjunkturelle Aufschwung ist zwar unstabil, wird sich aber weiterhin positiv auf den Zeitarbeitsmarkt auswirken.“

„Die Flexibilisierung der Personalkosten wird weiterhin der entscheidende Faktor sein, da in Politik und Wirtschaft große Unsicherheit herrscht.“

Equal Pay und tarifliche Lohnanpassungen sowie eine schlechtere Verfügbarkeit von Fachkräften stellen weiterhin Herausforderungen für den Zeitarbeitsmarkt dar.

Gründe für eine negative Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

Anteil der Befragten

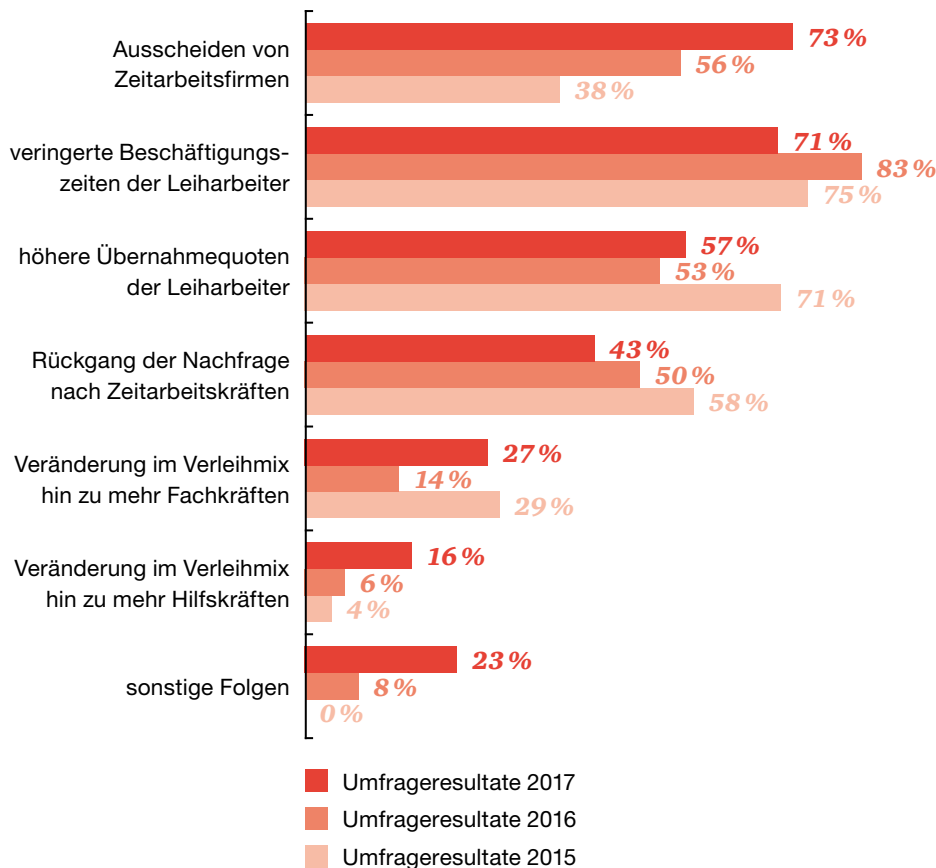


„Auch das am 1. April 2017 in Kraft tretende Überlassungsgesetz wird einen negativen Einfluss auf die zukünftige Entwicklung haben.“

Die Befragten sehen das Ausscheiden von Zeitarbeitsfirmen sowie die verringerten Beschäftigungszeiten der Leiharbeiter als wichtigste Auswirkungen der am 1. April 2017 in Kraft tretenden Vorgaben.

Auswirkungen neuer Vorgaben zu Überlassungsdauer und Equal Pay

Anteil der Befragten



„Mittelfristig werden Zeitarbeitsfirmen aus dem Markt ausscheiden, weil vor allem kleine Firmen die hohe Komplexität (z. B. Verwaltungsaufwand) nicht meistern können.“

„Wir werden aufgrund der Regulierung eine höhere Wechselhäufigkeit der Zeitarbeiter erfahren.“

Eine weitere Verschärfung der Regulierung wird als realistisch erachtet und würde das Ausscheiden von Zeitarbeitsfirmen sowie einen Rückgang der Nachfrage nach Zeitarbeit nach sich ziehen.

Wahrscheinlichkeit der weiteren Verschärfung der Arbeitsvertragsfristen

Anteil der Befragten



Auswirkungen potenzieller Verschärfung der Arbeitsverhältnisfristen



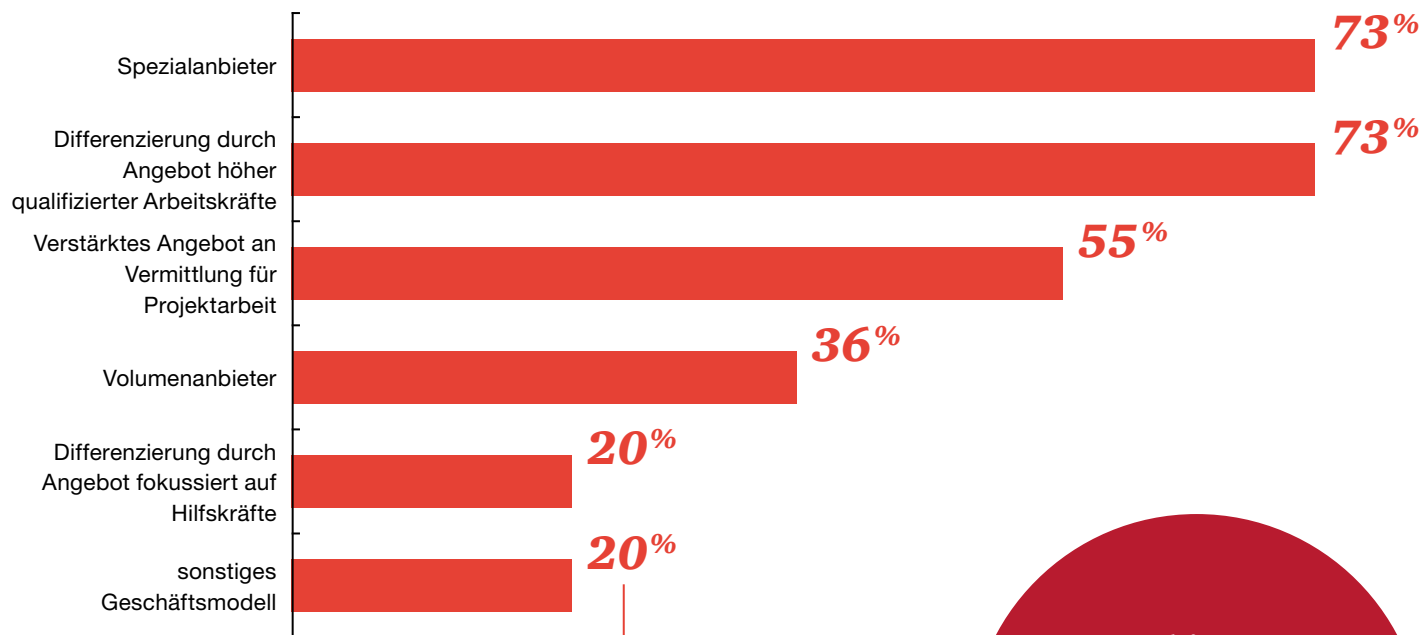
„Die weitere Ausgestaltung der Regulierung hängt stark von den Resultaten der Bundestagswahlen 2017 ab.“

„Eine zusätzliche Verschärfung der Regulierung würde den Niedergang der mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen bedeuten. Nur die Nischenplayer und Großunternehmen (d. h. Generalisten) würden bestehen bleiben.“

Die Befragten erachten eine Positionierung als Spezialanbieter und die Differenzierung durch ein Angebot qualifizierterer Arbeitskräfte als bestes Geschäftsmodell, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen.

Ideales Geschäftsmodell der Zukunft

Anteil der Befragten



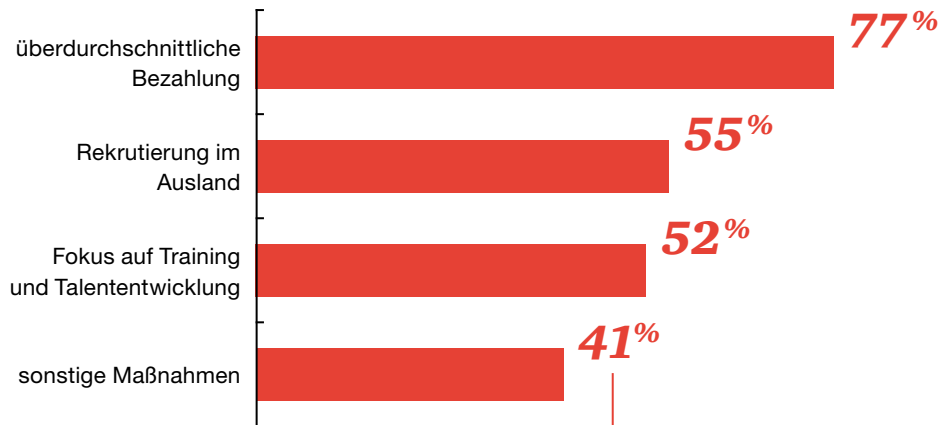
Verschiebung oder Erweiterung des Angebots, z. B. durch Personalvermittlung

„Qualifiziertere Arbeitskräfte haben bessere Verrechnungssätze. Somit sind die Margen besser. Die Verfügbarkeit ist aber schlecht.“

Die Befragten halten eine überdurchschnittliche Bezahlung und eine gute Mitarbeiterbetreuung für geeignete Maßnahmen, um Mitarbeiter zu halten, während eine Rekrutierung im Ausland die Suche effektiver gestalten soll.

Bindung von Zeitarbeitnehmern bei niedriger Arbeitslosigkeit

Anteil der Befragten



bessere Mitarbeiterbetreuung sowie effektivere Rekrutierung, z. B. über digitale Plattformen und neuen Medien

„Überdurchschnittliche Bezahlung ist eine wichtige Maßnahme, um Mitarbeiter zu finden und an das Unternehmen zu binden.“

„Durch eine gute Mitarbeiterführung und -betreuung sowie durch Vermittlung von Unternehmenswerten können Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden.“

Für PwC als Transaktionsberater
in der Zeitarbeit sprechen gute
Gründe.

Fünf Gründe für PwC als Transaktionsberater in der Zeitarbeitsbranche



Bei Transaktionen in der Zeitarbeitsbranche ist eine Reihe typischer Fragestellungen zu beachten.

- Handelt es sich beim Zielunternehmen um einen Generalisten oder einen Spezialisten? Wie breit ist die Endmarktabdeckung und welche Logik verfolgt sie?
- Welche Vertragsmodelle kommen zur Anwendung? Wie gut ist das Zielunternehmen als Master Vendor bzw. als Co-Lieferant positioniert?
- Wie entwickeln sich wichtige regulatorische Markttreiber wie Equal Pay/Treatment, Mindestlohn und Überlassungsbeschränkung? Zu welcher Umsatz- und Kostenbelastung wird dies voraussichtlich führen? Inwieweit können Kostensteigerungen an die Kunden weitergegeben werden?
- Wie lassen sich wichtige KPIs (z. B. Span of Control) mit denen der Konkurrenz vergleichen?
- Was unterscheidet das Zielunternehmen vom Wettbewerb? Wie ist das Unternehmen im Markt positioniert und wie wird es von wichtigen Marktteilnehmern wahrgenommen?
- Wie plausibel ist die Planung der externen Mitarbeiter und der Produktivstunden im Prognosezeitraum?



Ihre Ansprechpartner



Dr. Ralph Niederdrenk

Partner

Bernhard-Wicki-Str. 8
80636 München

Tel.: +49 89 5790-5320

Mobitel.: +49 175 7278986

ralph.niederdrenk@de.pwc.com



Isabella Calderon Hoyos

Managerin

Bernhard-Wicki-Str. 8
80636 München

Tel.: +49 89 5790-6514

Mobitel.: +49 170 5739948

isabella.calderon.hoyos@de.pwc.com

Kurzprofil

Dr. Ralph Niederdrenk ist Partner in der PwC Strategy Group und verantwortet das Thema Commercial Due Diligence. In dieser Funktion beraten er und sein Team Private-Equity-Investoren und Industrieunternehmen bei der Formulierung ihrer M&A- und Wachstumsstrategien. Seine Branchenschwerpunkte sind die Bereiche Zeitarbeit, industriennahe Dienstleistungen, Automobilindustrie und Industriegüter.

Kurzprofil

Isabella Calderon Hoyos ist Managerin in der PwC Strategy Group mit Schwerpunkt im Transaktionsbereich. Sie berät Private-Equity-Investoren und Industrieunternehmen zu den Themen Commercial Due Diligence und Wachstumsstrategie. Ihr Branchenfokus liegt in den Bereichen Zeitarbeit, industriennahe Dienstleistungen, Konsumgüter und Automobilindustrie.

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 10.300 engagierte Menschen an 22 Standorten. 1,9 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC-Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© April 2017 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

